

## Nyhedsbrev nr. 4/2013

Arbejdsmiljøklagenævnet har i april måned 2013 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

**Nyhed:** Klik på nyhedsbrevets link ([Sagens journalnummer eller nyhedsbrevets indholdsfortegnelse](#)) for at få direkte adgang til den enkelte afgørelse.

**Bemærk:** Søgefunktionen er dog først aktiv, når de enkelte afgørelser er frigivet i Retsinformation.

Afgørelserne kan også søges i Retsinformation under udvidet søgning af afgørelser ved at anvende sagens journalnummer, der er givet i parentes (70.....).

---

### Indholdsfortegnelse:

## Lov om arbejdsmiljø og Lov om røgfri miljøer ..... 1

Sag nr. 1 Arbejdsmiljølovgivningen overtrådt i forbindelse med brug af skærebrænder i en sakselift i 10 meters højde..... 1

Sag nr. 2 Påbud om at en virksomheds arbejdspladsvurdering (APV) findes i virksomheden og er til rådighed..... 3

Sag nr. 3 Ophævelse af påbud om at arbejde med kloakering skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt..... 4

Sag nr. 4 Hjemvisning af påbud om at inddrage sygefravær i en virksomheds arbejdspladsvurdering (APV) ..... 6

Sag nr. 5 Påbud om at sikre at der ikke ryges på en kostskole..... 7

---

## Lov om arbejdsmiljø og Lov om røgfri miljøer

---

### Sag nr. 1 Arbejdsmiljølovgivningen overtrådt i forbindelse med brug af skærebrænder i en sakselift i 10 meters højde

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet et år efter en arbejdsulykke, hvor en ansat omkom efter en brand i en silo. Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at den ansattes arbejdsgiver havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen i forbindelse med ulykken, hvor den ansatte havde arbejdet med en skærebrænder i en sakselift i 10 meters højde, uden at faren for brand var effektivt forebygget, og fordi den ansatte ikke kunne komme væk fra brandstedet, da der ikke var en flugtmulighed.

Arbejdstilsynet foretog inspektion og deltog sammen med politiet i en undersøgelse af en arbejdsulykke i sommeren 2011, hvor en ansat, som var i færd med nedbrydningsarbejde i en silo, omkom, da der udbrød brand i siloen.

Det blev på stedet oplyst, at ulykken var sket i forbindelse med, at en virksomhed skulle nedbryde materialer i siloen. Der skulle nedtages nogle motorer, der var fastgjort i siloen med bolte. Det var derfor nødvendigt at frigøre boltene ved at skære dem over med skærebrænder.

På grund af siloens højde blev der brugt en sakselift til at løfte medarbejderne 10 – 13 meter op i højden.

Ulykken skete, mens én medarbejder opholdt sig i sakseliften 10 meter oppe i siloen, mens en anden medarbejder ryddede op i bunden af siloen og færdedes udenfor.

I forbindelse med arbejdet opstod der pludselig brand, og det var ikke muligt hverken at nedsænke liften eller at slukke branden.

Det blev i en brandteknisk erklæring angivet, at brandårsagen sandsynligvis var, at meget varmt, eller glødende, nedfaldent materiale fra arbejdet med skærebrænderen antændte brændbart materiale i et område på den inderste del af liftens platform ved dieseltanken.

Den brandtekniske erklæring blev senere fulgt op af en erklæring, som udelukkede de elektriske installationer som årsag til branden.

I forbindelse med behandlingen af sagen i efteråret 2011 modtog Arbejdstilsynet fra politiet en rapport, hvor Arbejdstilsynet blev anmodet om at vurdere sagens strafferetlige aspekt.

Arbejdstilsynet svarede politiet, at man på de foreliggende oplysninger ikke ønskede videre foretaget i sagen, idet det er tvivlsomt, om der er bevis for en strafbar handling.

I sommeren 2012 opstod der en del pressedækning af ulykken, hvilket foranlediget Arbejdstilsynet til at gennemgå sagen. Under denne gennemgang vurderede Arbejdstilsynet, at der ved arbejdet på ulykkestidspunktet forelå en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet traf derfor afgørelse herom, idet det var Arbejdstilsynets vurdering, at arbejdet med nedtagning af materialer i siloen på tidspunktet for ulykken ikke var planlagt, tilrettelagt og blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte at Arbejdstilsynet ikke kan træffe afgørelse, når Arbejdstilsynet tidligere på samme grundlag over for politiet havde meddelt, at man ikke ønsker videre foretaget i sagen.

### **Regler**

Det fremgår af § 38, stk. 1 og stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Det fremgår af § 77, stk. 1, i samme lov, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

Det fremgår af § 13, nr. 2, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at det ved udførelsen af arbejdet skal sikres at fare for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget.

### Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse således, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen.

Nævnet vurderede, at arbejdet med nedbrydning med en skærebrænder i siloen ikke var planlagt, tilrettelagt og blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at faren for brand ikke effektivt var forebygget.

Nævnet lagde herved vægt på, at arbejdet blev udført på en sådan måde, at en af virksomhedens ansatte frigjorde bolte ved at skære dem over med en skærebrænder i en sakselift i 10 meters højde uden at faren for brand var effektivt forebygget, idet brændende materialer faldt ned med deraf følgende brand i siloen.

Nævnet lagde herudover vægt på, at den ansatte ikke kunne komme væk fra brandstedet, da der ikke var en flugtmulighed i tilfælde af brand ved brug af skærebrænderen, hvorved den ansatte i liften omkom.

Nævnet lagde til grund, at det fremgår af den første brandtekniske erklæring, at brandårsagen sandsynligvis var, at meget varmt eller glødende nedfaldent materiale fra arbejdet med skærebrænderen antændte brændbart materiale i et område på den inderste del af liftens platform ved dieseltanken, og at det af en senere supplerende erklæring fremgik, at de elektriske installationer udelukkes som årsag til branden.

Nævnet bemærkede, at der ikke i arbejdsmiljøloven er fastsat en frist inden for hvilken, Arbejdstilsynet skal have truffet en afgørelse efter et tilsynsbesøg, og at Arbejdstilsynets udtalelse til politiet alene vedrører den strafferetlige del af sagen.

Nævnet bemærkede i den forbindelse, at der godt kan træffes afgørelse om en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, selv om den strafferetlige del af sagen er opgivet ud fra en strafferetlig vurdering.

Virksomheden var derfor i en retsvildfarelse om, at der ikke ville blive truffet en afgørelse efter arbejdsmiljøloven, og der var ikke skabt en berettiget forventning om, at Arbejdstilsynet ikke ville træffe en afgørelse efter arbejdsmiljøloven ([j.nr. 7000448-12](#)).

---

## Sag nr. 2 Påbud om at en virksomheds arbejdspladsvurdering (APV) findes i virksomheden og er til rådighed

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at en virksomhed skulle sikre, at virksomhedens arbejdspladsvurdering findes i virksomheden og er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed og konstaterede, at arbejdspladsvurderingen ikke kunne fremfindes på besøgstidspunktet.

Der blev i den forbindelse ringet til virksomhedens hovedsæde, som heller ikke kunne hjælpe med at finde arbejdspladsvurderingen.

Virksomheden anførte i klagen, at Arbejdstilsynets tilsynsførende blev vist rundt af en ansat fra en anden afdeling i virksomheden, og som kun lejlighedsvist er i den besøgte afdeling, og som på ingen måde har noget med produktionen at gøre.

Virksomheden anførte desuden, at arbejdspladsvurderingen grundet et nyt EDB - system ikke var helt på plads for en nyansat, men udarbejdet for alle andre medarbejdere.

### **Regler**

Det fremgår af § 15 a, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen.

Det fremgår af § 6b, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at en arbejdspladsvurdering skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

### **Afgørelse**

Et enigt Arbejds miljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse således, at virksomheden skal sikre, at virksomhedens arbejdspladsvurdering forefindes i virksomheden og er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at arbejdspladsvurderingen ikke var tilgængelig, og at der ikke kunne forevises en arbejdspladsvurdering, selvom Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget talte med en arbejdsgiverrepræsentant og to ansatte, ligesom en opringning til virksomhedens hovedsæde heller ikke afklarede arbejdspladsvurderingens placering.

Nævnet bemærkede til klagen, at den tilsynsførende ved tilsynsbesøget henvendte sig på virksomhedens afdeling og bad om at tale med en repræsentant for ledelsen. Han blev henvist til en navngiven tilstedeværende person, som bekræftede, at han kunne repræsentere virksomheden.

Nævnet bemærkede desuden, at virksomheden under tilsynsbesøget ikke kunne fremvise en arbejdspladsvurdering, og at der i den forbindelse blev ringet til virksomhedens hovedsæde, som heller ikke kunne hjælpe.

Det var derfor et enigt Arbejds miljøklagenævns vurdering, at arbejdspladsvurderingen ikke var tilgængelig i overensstemmelse med de angivne regler ([j.nr. 7000123-13](#)).

---

## **Sag nr. 3 Ophævelse af påbud om at arbejde med kloakering skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

**Arbejds miljøklagenævnet ophævede et påbud givet efter en arbejdsulykke, hvor en ansat, som var i færd med at udbedre et kloakanlæg på et militært øvelsesområde, åbnede en havelåge ved en bygning beliggende ved arbejdsstedet, hvorved et signalblus blev antændt og forbrændte den ansattes underarm og hånd. Arbejdstilsynet havde givet kloakfirmaet et påbud om, at arbejdet med kloakering skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.**

Arbejdstilsynet besøgte en militær øvelsesplads for at undersøge en arbejdsulykke, hvor en ekstern håndværker ved åbning af en låge udløste et signalblus og derved blev forbrændt på underarm og hånd.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der var opsat signalblus på havelågen til en gammel bygning, beliggende udenfor indhegningen til øvelsesområdet.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at den ansatte var i færd med at udbedre kloakanlægget og under dette arbejde skulle finde en septiktank. Denne var ikke umiddelbart at finde, og den ansatte undersøgte derfor området.

I den forbindelse åbnede han en havelåge ved en bygning beliggende uden for afspærringen, hvorved signalblusset blev antændt og forbrændte skadelidtes underarm og hånd.

Arbejdstilsynet gav kloakfirmaet et påbud om, at arbejde med kloakering skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet begrundede påbuddet med, at der var opsat signalblus på havelågen til en gammel bygning, beliggende udenfor indhegningen til øvelsesområdet, og at en ansat var i færd med at udbedre kloakanlægget, og i den forbindelse åbnede en havelåge ved en bygning, hvorved signalblusset blev antændt og forbrændte skadelidtes underarm og hånd.

Arbejdstilsynet begrunder endelig sit påbud med, at området ikke var gennemgået inden arbejdet var påbegyndt.

### **Regler**

Det fremgår af § 38, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 5, stk. 1, i bekendtgørelsen om skiftende arbejdssteders indretning, at arbejdsgiveren, inden et arbejde iværksættes og under arbejdet, skal vurdere, om forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige under hensyn til det arbejde, der skal foregå, og hvis dette ikke er tilfældet, sørge for, at forholdene i det omfang, det er muligt og rimeligt, ændres, så arbejdsstedet er forsvarligt indrettet.

### **Afgørelse**

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fandt ikke grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse om, at arbejdet med kloakering skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt og ophævede derfor afgørelsen.

Nævnet lagde vægt på, at kloakfirmaets arbejde bestod i at udbedre et kloakanlæg på området, og at en af virksomhedens ansatte i forbindelse med arbejdet åbnede en havelåge uden for områdets afspærring, hvorved et signalblus blev antændt og forbrændte den ansattes underarm og hånd.

Nævnet fandt derfor, at det ikke på den baggrund kan pålægges kloakfirmaet at planlægge, tilrettelægge og udføre arbejdet med kloakering sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet det må anses for at være Forsvarets ansvar at sikre, at ingen kommer til skade ved efterladt øvelsesmateriel, som befinder sig både inden for og uden for øvelsesområdet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har henvist til reglen om, at en arbejdsgiver ved arbejde på skiftende arbejdssteder, inden arbejdet iværksættes og under arbejdet, skal vurdere, om forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige under hensyn til det arbejde, der skal foregå.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynets begrundelse er mangelfuld, idet begrundelsen alene er en gengivelse af sagens faktiske forhold.

Den mangelfulde begrundelse kombineret med den mangelfulde regelhenvi sning kunne give modtageren anledning til tvivl om forståelse af påbuddet, hvorfor påbuddet også af den grund ophæves ([7000125-13](#)).

---

## **Sag nr. 4 Hjemvisning af påbud om at inddrage sygefravær i en virksomheds arbejdspladsvurdering (APV)**

**Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste et påbud om at inddrage sygefravær i en virksomheds arbejdspladsvurdering, da Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til virksomhedens anden måde at registrere og håndtere sygefravær på.**

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed og konstaterede at sygefravær ikke var inddraget i arbejdspladsvurderingen, da virksomheden leder og arbejdsmiljørepræsentant under besøget fremviste en arbejdspladsvurdering, hvor der ikke var inddraget sygefravær.

Arbejdstilsynet gav på den baggrund virksomheden påbud om at inddrage sygefravær i arbejdspladsvurderingen.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte, at sygefravær er beskrevet i en politik i virksomhedens kvalitetssystem (ISO - certificeret 9001 - 2008).

Hver enkelt arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant drøfter med den enkelte leder sygefravær og APV ved hvert arbejdsmiljømøde. Ved tilsynet blev dette samt den udarbejdede handleplan fremlagt.

Hvert år udfører virksomheden en medarbejderundersøgelse ligeledes med fokus på sygefravær. Sygefravær er ligeledes på agendaen for arbejdsmiljømøder og ledermøder.

Virksomhedens leder og den ansatte havde under tilsynsbesøget givet udtryk for, at virksomheden havde denne politik, som fungerede tilfredsstillende.

### **Regler**

Det fremgår af § 15 a, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.

Det fremgår af § 6b, stk. 3, nr. 3, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdsgiveren selv kan vælge, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal udarbejdes. Ved den valgte metode skal det dog sikres, at vurderingen indeholder inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på vurdering af, om forhold i virksomhedens arbejdsmiljø kan medvirke til sygefraværet.

### **Afgørelse**

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at inddrage sygefravær, idet Arbejdstilsynet hverken i forbindelse med tilsynsbesøget eller i udtalelsen i klagesagen havde forholdt sig indholdsmæssigt til virksomhedens anden måde at registrere og håndtere sygefravær på.

Nævnet lagde herved vægt på, at det af Arbejdstilsynets beskrivelse i afgørelsen alene er oplyst, at sygefravær ikke var inddraget i den fremviste arbejdspladsvurdering.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden i klagen har anført, at sygefravær er beskrevet i en politik i virksomhedens kvalitetssystem (ISO - certificeret 9001-2008) samt fremgår som en naturlig del af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i udtalelsen i klagesagen alene anfører, at det er muligt for en arbejdsgiver at supplere arbejdspladsvurderingen med andre procedurer for arbejdet med sygefravær, men at dette ikke kan erstatte inddragelsen af sygefravær i arbejdspladsvurderingen.

Nævnet lagde endelig vægt på, at en arbejdspladsvurdering efter reglerne er virksomhedens eget redskab med hensyn til tilrettelæggelse af APV - indsatsen, og at der er metodefrihed med hensyn til APV' ens udarbejdelse ([j.nr. 7000095-13](#)).

---

## Sag nr. 5 Påbud om at sikre at der ikke ryges på en kostskole

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at en kostskole straks skal sikre, at der ikke ryges indendørs. Kostskolen er omfattet af et totalt rygeforbud på skolens område, hvorfor der efter reglerne hverken må ryges indendørs, udendørs, i rygerum eller på værelserne på kostskolen.**

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg på en kostskole blev det konstateret, at der blev røget indendørs.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at der var fyldte askebægre og lugt af røg. Der blev konstateret aske og lugt af røg i et vagtværelse, hvor pædagogerne overnatter samt aske og røg i et rygerum, der var etableret til eleverne på kostskolen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet den 17. oktober 2012 et påbud om straks at sikre, at der ikke ryges indendørs.

Kostskolen klagede over afgørelsen og anførte, at da skolen har at gøre med elever, der har mange udfordringer end netop dét, at de ryger, og skolen er at betragte som deres private hjem, ser skolen påbuddet efter rygeloven som et indgreb i privatlivets fred.

Kostskolen anfører desuden, at påbuddet om at lukke for det fælles rygerum blot vil medføre, at der ryges på værelserne, som efter skolens opfattelse helt klart juridisk set er at betragte som private, idet der betales for leje.

### Regler m.v.

Det fremgår af § 2, stk. 1, nr. 1 og nr. 2, i lov om røgfri miljøer, at loven blandt andet finder anvendelse på arbejdspladser, og institutioner og skoler for børn og unge.

Det fremgår af § 4, i lov om røgfri miljøer, at i lokaliteter m.v., der er omfattet af loven, er det ikke tilladt at ryge indendørs, medmindre andet fremgår af lovens øvrige bestemmelser.

Det fremgår af § 6, i samme lov, at der ikke må ryges indendørs på arbejdspladser, jf. § 4.

Det fremgår af § 7, stk. 1, i lov om røgfri miljøer, at det ikke er tilladt at ryge på institutionens område på børneinstitutioner, skoler, kostskoler, efterskoler, institutioner med udbud af treårige gymnasiale ungdomsuddannelser, opholdssteder og lign., der fortrinsvis har optaget børn og unge under 18 år.



Det fremgår af § 24, i lov om røgfri miljøer, at Arbejdstilsynet varetager tilsynet med lovens overholdelse, jf. § 79 a, i lov om arbejdsmiljø.

Det fremgår af § 79a, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod lovgivningen om røgfri miljøer, bringes i orden straks eller inden en nærmere angivet frist.

Det fremgår af bemærkningerne til den ændring af lov om røgfri miljøer, som trådte i kraft den 15. august 2012, at formålet med lovforslaget er at udbrede røgfrie miljøer yderligere med henblik på at forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning og at forebygge, at nogen ufrivilligt kan udsættes for passiv rygning. Ikke mindst i forhold til unge.

Det følger desuden af bemærkningerne, at lovændringen indebærer, at der blandt andet indføres et totalt rygeforbud indendørs og udendørs for børn, unge, ansatte samt alle andre, der opholder sig på institutioner, skoler, ungdomsuddannelser, døgninstitutioner m.v. der fortrinsvis har optaget børn og unge under 18 år.

Af bemærkningerne følger yderligere, at sammenholdt med den gældende bestemmelse i lov om røgfrie miljøer, hvor aldersgrænsen er 18 år, betyder det, at børn og unge på for eksempel kostskoler fremover vil være omfattet af lovens hovedregel om et totalt rygeforbud på institutionens område.

### **Afgørelse**

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at kostskolen straks skal sikre, at der ikke ryges indendørs.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget på kostskolen konstaterede, at der blev røget indendørs, og at der lå aske i askebægre, og at der lugtede af røg i vagtværelset, hvor pædagogerne overnatter, samt at der lå aske og var røg i et rygerum, der var etableret til elever på kostskolen.

Nævnet fandt derfor, at der er grundlag for Arbejdstilsynets strakspåbud om at sikre, at der ikke ryges indendørs på kostskolen.

Nævnet bemærkede til klagen, at kostskolen er omfattet af lovens hovedregel om et totalt rygeforbud på skolens område, hvorfor der efter reglerne hverken må ryges indendørs, udendørs, i rygerum eller på værelserne på kostskolen.

Nævnet bemærkede desuden, at det derfor heller ikke har betydning, at skolen er at betragte som de unges private hjem, da kostskolen er en institution, som fortrinsvis optager unge under 18 år ([j.nr. 7000111-13](#)).

---

Nyhedsbreve fra Arbejdsmiljøklagenævnet (AMK) kan findes på Arbejdsmiljøklagenævnets hjemmeside [www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk](http://www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk) under "læs afgørelser fra AMK".

---

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.  
Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.

---